

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 09.04.2025, klo 15:00 - 16:26

Paikka Sähköinen kokous/ Teams

### **Käsitellyt asiat**

- § 19 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 20 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 21 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024**
- § 22 Työsuhdepolkupyöräetuuden käyttöönotto**
- § 23 Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 24 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 25 Työsuojelutarkastukset Pirkanmaan hyvinvointialueella 2024**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja  
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja  
Keijo Kaleva  
Nina Lindberg  
Niina Melkko  
Klaus Myllymäki  
Anne Nyman  
Sami Petteri Pajunoja  
Heidi Rytty  
Timo Tuomisto

Muut saapuvilla olleet

Katri Lielähti, hallintoassistentti, sihteeri  
Aija Tuimala, HR-johtaja, esittelijä  
Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikkö, § 22  
Taru Kotiniitty, HR-palvelupäällikkö, § 24-25

Poissa

Antti Ivanoff

Allekirjoitukset

Ulla Kampman  
Puheenjohtaja

Katri Lielähti  
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

12.04.2025

11.04.2025

Anneli Taina  
pöytäkirjantarkastaja

Keijo Kaleva  
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla [pirha.cloudnc.fi](http://pirha.cloudnc.fi) 14.4.2025

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 19

### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Hallintosäännön 132 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 125 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista henkilöstöjaoston kokoukseen 9.4.2025 on toimitettu sähköisesti 4.4.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 4.4.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 4.4.2025.

#### **Ehdotus**

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

#### **Päätös**

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Myönnettiin läsnäolo- ja puheoikeus kokouksen asiantuntijoille.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 20

### Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitilin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

### Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Anneli Taina ja Keijo Kaleva. Varalla ovat: Anne Nyman ja Niina Melkko.

### Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajaksi Anneli Taina ja Keijo Kaleva. Varalle Anne Nyman ja Niina Melkko.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Yhteistoimintaelin, § 25, 25.03.2025**

**Henkilöstöjaosto, § 21, 09.04.2025**

**§ 21**

**Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024**

6432/2025

**Yhteistoimintaelin, 25.03.2025, § 25**

**Valmistelijat / lisätiedot:**

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi

Hallintosäännön 13 §:n 1. kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on seurata ja edistää hyvinvointialueen hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus syventää tilikaudelta 2024 laadittua hyvinvointialueen tilinpäätöstä ja toimintakertomusta henkilöstötiedon osalta. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan strategisten tavoitteiden toteutumista ja annetaan tietoa henkilöstöstä sekä henkilöstökustannuksista. Lisäksi asiakirjassa kuvataan henkilöstöjohtamista, jolla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista, kohdennetaan henkilöstöresursseja palvelutarpeen mukaisesti sekä kehitetään henkilöstön osaamista.

Vuonna 2022 laaditun henkilöstöohjelman linjaukset on huomioitu tavoitteiden päivityksissä vuodelle 2024. Henkilöstökertomus antaa siten kattavan kuvauksen myös hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikan toteutumisesta. Henkilöstöohjelman tavoitteet vuosille 2023 - 2025 on asetettu neljän teeman alle:

**Teemme merkityksellistä työtä ja arvostamme asiakkaitamme ja toisiamme**

- Tavoitteemme on erinomainen henkilöstökokemus
- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista

**Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla**

- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ja osaamisen hyvinvointialueen tarpeiden mukaisesti ja asiakkaiden näkökulmasta vaikuttavasti
- Olemme vahva ja vetovoimainen työyhteisö sekä arvostettu hyvinvointialue työntekijöidemme keskuudessa
- Jaamme saman ymmärryksen toimintaympäristöstä ja yhteisistä tavoitteistamme

**Kehittyminen työssä**

- Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia urapolkuja ja kehittymismahdollisuuksia
- Tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä

**Hyvä ammattimainen johtaminen kuuluu kaikille**

- Rakennamme yhdessä tietoperusteista toimintakulttuuria ja henkilöstösuunnittelua sekä valmentavan johtamisen kulttuuria

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- Teemme yhdessä aktiivisesti töitä yhteisen hyvinvointialueen rakentamiseksi ja kehittämiseksi
- Käymme vuoropuhelua avoimesti ja luottamusta rakentavasti

Hyvinvointialueen toisena toimintavuonna vakiinnutettiin toimintakäytäntöjä ja yhteistä työkuluttuuria. Palveluverkkojen uudistaminen, yhteistoimintamenettelyt ja palkkausjärjestelmien uudistaminen vaikuttivat koko henkilöstöön. Vuoden aikana nähtiin positiivista kehitystä henkilöstön saatavuudessa, ja henkilöstöä voitiin palkata vuokratyön ja ostopalvelujen sijaan. Suuri osa yt-neuvottelujen kohteeksi joutuneista henkilöistä palkattiin hyvinvointialueelle toisiin tehtäviin.

Hyvinvointialueen henkilöstö toteutti tavoitteet erinomaisesti. Hyvällä yhteistyöllä parannettiin toiminnan tuloksia sekä talouden hallintaa tavoitteiden mukaisesti. Myös henkilöstötavoitteissa edettiin merkittävästi, vaikka strategiakauden viimeiselle vuodelle jää myös vielä kirittävää ja vakiinnutettavaa.

Liitteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024 (ei-julkinen). Liiteaineisto julkaistuu aluehallituksen 31.3. esityslistan julkaisun yhteydessä 26.3.2025. Oheismateriaalina esittelydiat.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi saadun selvityksen.

### **Kokouskäsitely**

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Anu Siimes (Super) kommentoi asian osalta seuraavaa: Oppisopimuksen koulutusopimusta laadittaessa on tärkeää, että siihen kirjataan, miten ja missä harjoitteluja suoritetaan. On tärkeää, että oppisopimuksella opiskeleva käy tekemässä harjoitteluja ja näyttöjä muualla, kun omassa yksikössä. Näin varmistetaan valmistuvien opiskelijoiden oppimisen laatua. Opiskelijoiden ohjaajien jaksamisen tukeminen ja palkitseminen tärkeästä tehtävästä on työnantajalle imagokysymys.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## **Henkilöstöjaosto, 09.04.2025, § 21**

### **Valmistelijat / lisätiedot:**

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi

### **Liitteet**

1 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024, päivitetty 9.4.2025

Hallintosäännön 13 §:n 1. kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on seurata ja edistää hyvinvointialueen hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus syventää tilikaudelta 2024 laadittua hyvinvointialueen tilinpäätöstä ja toimintakertomusta henkilöstötiedon osalta. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan strategisten tavoitteiden toteutumista

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

ja annetaan tietoa henkilöstöstä sekä henkilöstökustannuksista. Lisäksi asiakirjassa kuvataan henkilöstöjohtamista, jolla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista, kohdennetaan henkilöstöresursseja palvelutarpeen mukaisesti sekä kehitetään henkilöstön osaamista.

Vuonna 2022 laaditun henkilöstöohjelman linjaukset on huomioitu tavoitteiden päivityksissä vuodelle 2024. Henkilöstökertomus antaa siten kattavan kuvauksen myös hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikan toteutumisesta. Henkilöstöohjelman tavoitteet vuosille 2023 - 2025 on asetettu neljän teeman alle:

### **Teemme merkityksellistä työtä ja arvostamme asiakkaitamme ja toisiamme**

- Tavoitteemme on erinomainen henkilöstökokemus
- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista

### **Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla**

- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ja osaamisen hyvinvointialueen tarpeiden mukaisesti ja asiakkaiden näkökulmasta vaikuttavasti
- Olemme vahva ja vetovoimainen työyhteisö sekä arvostettu hyvinvointialue työntekijöidemme keskuudessa
- Jaamme saman ymmärryksen toimintaympäristöstä ja yhteisistä tavoitteistamme

### **Kehittyminen työssä**

- Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia urapolkuja ja kehittymismahdollisuuksia
- Tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä

### **Hyvä ammattimainen johtaminen kuuluu kaikille**

- Rakennamme yhdessä tietoperusteista toimintakulttuuria ja henkilöstösuunnittelua sekä valmentavan johtamisen kulttuuria
- Teemme yhdessä aktiivisesti töitä yhteisen hyvinvointialueen rakentamiseksi ja kehittämiseksi
- Käymme vuoropuhelua avoimesti ja luottamusta rakentavasti

Hyvinvointialueen toisena toimintavuonna vakiinnutettiin toimintakäytäntöjä ja yhteistä työskulttuuria. Palveluverkkojen uudistaminen, yhteistoimintamenettelyt ja palkkausjärjestelmien uudistaminen vaikuttivat koko henkilöstöön. Vuoden aikana nähtiin positiivista kehitystä henkilöstön saatavuudessa, ja henkilöstöä voitiin palkata vuokratyön ja ostopalvelujen sijaan. Suuri osa yt-neuvottelujen kohteeksi joutuneista henkilöistä palkattiin hyvinvointialueelle toisiin tehtäviin.

Hyvinvointialueen henkilöstö toteutti tavoitteet erinomaisesti. Hyvällä yhteistyöllä parannettiin toiminnan tuloksia sekä talouden hallintaa tavoitteiden mukaisesti. Myös henkilöstötavoitteissa edettiin merkittävästi, vaikka strategiakauden viimeiselle vuodelle jää myös vielä kirittävää ja vakiinnutettavaa.

Hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella aluehallitukselle henkilöstöohjelma.

Litteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024. Oheismateriaalina esittelydiat.

### **Ehdotus**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää esittää aluehallitukselle ja edelleen aluevaltuustolle, että aluevaltuusto hyväksyy Pirkanmaan hyvinvointialueen vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.

### **Kokouskäsitely**

Henkilöstöjaoston jäsen Keijo Kaleva teki 1. muutosehdotuksen:

Henkilöstökertomuksen sivulle 3 kohta 2., neljännen kappaleen loppuun lisätään lause, jossa todetaan henkilöstömitoituksen lasku: "Henkilöstömitoituksen muutos kuitenkin voi lisätä henkilöstön kiirettä ja riittämättömyyden tunnetta."

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Henkilöstöjaoston jäsen Keijo Kaleva teki 2. muutosehdotuksen:

Henkilöstökertomuksen sivulle 39 kohta 6. otsikko "Sopimuskorotukset ja palkkaharmonisointi nostivat palkkoja" muutetaan kuulumaan "Sopimuskorotukset nostivat palkkoja".

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Puheenjohtaja ehdotti, että pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Hyväksyttiin yksimielisesti.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Pykälä tarkastettiin kokouksessa.



Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Yhteistoimintaelin, § 23, 25.03.2025**

**Henkilöstöjaosto, § 22, 09.04.2025**

**§ 22**

**Työsuhdepolkupyöräetuuden käyttöönotto**

7520/2025

**Yhteistoimintaelin, 25.03.2025, § 23**

**Valmistelijat / lisätiedot:**

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Työntekijöiden tyytyväisyyttä henkilöstöetuuksiin selvitettiin työsuhde-etuuskyselyllä kesäkuussa 2023, josta toiveena nousi työsuhdepyörän käyttöönotto yhtenä työsuhde-etuusmuotona. Asiaa käsiteltiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaostossa syyskuussa 2023, jolloin linjattiin, että työsuhdepyörän käyttöönotosta käynnistetään selvitys. Etuuden käyttöönotosta on tehty myös valtuustoaloite 3.6.2024.

Työsuhdepyörän käyttöönotto on kilpailutettu ehdollisena siten, että etuus on käyttöönotettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueella päätöksenteon jälkeen. Nyt on saatu valmiiksi selvitys ja myös kokonaiskustannusarvio sisältäen järjestelmäintegraation hinnan henkilöstöetuuden käyttöönottamiseksi.

Henkilöstöjaosto säilytti henkilöstöetuuksien kustannusraamin vuodelle 2025 ennallaan, ja tähän nähden työsuhdepyörän käyttöönotto nostaisi hyväksytyä raamia jossain määrin. Työsuhdepyörän järjestelmäintegraation kokonaiskustannus on arviolta 30 000 euroa, jota ei ole viety kuluvan vuoden talousarvioon. Käyttöönottoon liittyvät kustannukset ovat katettavissa henkilöstöhallinnon palveluiden sisäisellä käyttösuunnitelmamuutoksella, sillä palveluostoissa on tulossa huomattava vähennys vuodelle 2025.

Työsuhdepyörä vaikuttaa myös jossain määrin henkilöstöetuuksien kustannusraamiin jatkuvien palveluiden osalta. Työnantajalle syntyy työsuhdepolkupyörän käytöstä hallinnointikuluja, jotka pystytään kattamaan pääosin pienentämällä ePassin liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietuutta 100 €:lla etuuden käyttöönottavilta henkilöiltä. Työnantaja maksaa henkilöä kohden tämän jälkeen vielä 13,04 €/henkilö. Lisäksi palkanlaskentaan liittyvä työmäärä lisääntyy ja lisää näin Monetran palkkahallinnon kuluja vuositasolla arviolta n. 10 000 eurolla.

Työsuhdepyörän käyttöönoton esitys sekä polkupyöräetupolitiikka ovat liitteinä. Polkupyöräetupolitiikassa määritellään tarkasti kriteerit työsuhde-etuuden käyttöönotolle sekä vastuukysymykset etuuden käyttöönotolle

**Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi työsuhdepyöräetuuden selvityksen ja esityksen etuuden käyttöönotosta.

**Kokouskäsitely**

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Taru Kuosmanen ja Jukka Santala poistuivat kokouksesta asian käsittelyn aikana.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### **Henkilöstöjaosto, 09.04.2025, § 22**

#### **Valmistelijat / lisätiedot:**

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

#### Liitteet

- 1 PIRHA - Polkupyöräetupolitiikka
- 2 Esitys työsuhdepolkupyöräiden käyttöönotosta

Työntekijöiden tyytyväisyyttä henkilöstöetuuksiin selvitettiin työsuhde-etuuskyselyllä kesäkuussa 2023, josta toiveena nousi työsuhdepyörän käyttöönotto yhtenä työsuhde-etuusmuotona. Asiaa käsiteltiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaostossa syyskuussa 2023, jolloin linjattiin, että työsuhdepyörän käyttöönotosta käynnistetään selvitys. Etuuden käyttöönotosta on tehty myös valtuustoaloite 3.6.2024.

Työsuhdepyörän käyttöönotto on kilpailutettu ehdollisena siten, että etuus on käyttöönotettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueella päätöksenteon jälkeen. Nyt on saatu valmiiksi selvitys ja myös kokonaiskustannusarvio sisältäen järjestelmäintegraation hinnan henkilöstöetuuden käyttöönottamiseksi.

Henkilöstöjaosto säilytti henkilöstöetuuksien kustannusraamin vuodelle 2025 ennallaan, ja tähän nähden työsuhdepyörän käyttöönotto nostaisi hyväksytyä raamia jossain määrin. Työsuhdepyörän järjestelmäintegraation kokonaiskustannus on arviolta 30 000 euroa, jota ei ole viety kuluvan vuoden talousarvioon. Käyttöönottoon liittyvät kustannukset ovat katettavissa henkilöstöhallinnon palveluiden sisäisellä käyttösuunnitelmamuutoksella, sillä palveluostoissa on tulossa huomattava vähennys vuodelle 2025.

Työsuhdepyörä vaikuttaa myös jossain määrin henkilöstöetuuksien kustannusraamiin jatkuvien palveluiden osalta. Työnantajalle syntyy työsuhdepolkupyörän käytöstä hallinnointikuluja, jotka pystytään kattamaan pääosin pienentämällä ePassin liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietuutta 100 €:lla etuuden käyttöönottavilta henkilöiltä. Työnantaja maksaa henkilöä kohden tämän jälkeen vielä 13,04 €/henkilö. Lisäksi palkanlaskentaan liittyvä työmäärä lisääntyy ja lisää näin Monetran palkkahallinnon kuluja vuositason arviolta n. 10 000 eurolla.

Työsuhdepyörän käyttöönoton esitys sekä polkupyöräedun periaatteet ovat liitteinä. Polkupyöräedun periaatteissa määritellään tarkasti kriteerit työsuhde-etuuden käyttöönotolle sekä vastuukysymykset etuuden käyttöönotolle.

Hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää palkitsemista koskevat periaatteet ja henkilöstöetuuudet talousarvion rajoissa.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää, että työsuhdepolkupyöräetuuus otetaan käyttöön Pirkanmaan hyvinvointialueella 1.6.2025 alkaen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Kokouskäsitely**

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 23

### Tiedoksi merkittävät asiat

#### Valmistelijat / lisätiedot:

Katri Lielähti, HALLINTOASSISTENTTI, katri.lielahti@pirha.fi

#### Liitteet

- 1 Toimielinten itsearviointi - Yhteenveto kaikki toimielimet 2025
- 2 Toimielinten itsearviointi - Henkilöstöjaosto 2025

Henkilöstöjaostolle tuodaan tiedoksi toimielinten itsearviointiraportit, yhteenveto kaikkien toimielinten vastauksista sekä henkilöstöjaoston vastauksista. (liitteenä)

#### Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 24

### HR-johtajan ajankohtaiset asiat

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

#### **Kokouskäsitely**

HR-johtaja kertoi henkilöstöjaostolle neuvottelutoiminnan ajankohtaisista asioista, fiilismittarista, kansallisen vuokratyöselvityksen tekemisestä sekä kohdennettujen yhteistoimintaneuvottelujen tilanteesta.

HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitty kertoi henkilöstöjaostolle työterveyshuollon kustannuksista.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

## § 25

### Työsuojelutarkastukset Pirkanmaan hyvinvointialueella 2024

9243/2025

#### Valmistelijat / lisätiedot:

Taru Kotiniitty, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, taru.kotiniitty@pirha.fi

#### Liitteet

1 Avi tarkastukset 2024

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto toteuttaa työsuojelutarkastuksia Pirkanmaan hyvinvointialueella. Tarkastuksilla pyritään varmistamaan, että työ on terveellistä, turvallista ja reilua. Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa suoritettavaa tarkastustoimintaa. Vuosille 2024-2027 on julkaistu Tervettä työtä: Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma. Runkosuunnitelmassa määritellään työsuojelun vastuualueiden strategiset tavoitteet. Runkosuunnitelman sisältöön vaikuttavat hallitusohjelma, STM:n strategia sekä strategiaa täsmentävinä työhyvinvoinnin ja työympäristön linjaukset vuoteen 2030. Valvonta tapahtuu pääosin valvontahankkeiden pohjalta ja hankkeet pohjautuvat runkosuunnitelman tavoitteisiin sekä vaikuttavuuteen. Parhaan vaikuttavuuden saavuttamiseksi valvontaa kohdennetaan niin, että sillä tavoitellaan laajaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja vastataan yksittäisen työpaikan tai työntekijän tarpeisiin. Valvontahankkeisiin pohjautuvien tarkastuksien lisäksi työsuojelutarkastuksia tehdään vakavien työtapaturmien kohdalla, aluehallintovirastolle tullessiin ilmoituksiin perustuen tai organisaation toimintamallien tarkastamiseksi.

Aluehallintovirasto teki Pirkanmaan hyvinvointialueelle työsuojelutarkastuksia vuonna 2024 66 kappaletta, joista suurin osa kohdentui Ikäihmisten ja vammaisten palvelualueelle. Pirkanmaan hyvinvointialueella on toimintamalli työsuojelutarkastuksien eri vaiheisiin. Toimintamallissa on eri työrooleissa toimiville kirjattu tehtävät ennen tarkastusta, tarkastuksen aikana sekä tarkastuksen jälkeen. Tehdyistä työsuojelutarkastuksista valvovaviranomainen antoi työnantajalle velvoitteita. Kehotustason velvoitteita kaikista tehdyistä tarkastuksista annettiin neljätoista.

Asiaa on käsitelty Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnassa 12.8.2024 sekä 20.1.2025.

Hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on seurata työsuojelutoiminnan toteutumista.

Liitteenä diaesitys.

#### Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto saa selvityksen Pirkanmaan hyvinvointialueelle tehdyistä työsuojelutarkastuksista ja niissä työnantajalle annetuista velvoitteista.

#### Kokouskäsitely

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Muutoksenhakukielto**

§19, §20, §21, §23, §24, §25

**Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).



Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## Oikaisuvaatimus

§22

### Oikaisuvaatimusohje

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Oikaisuvaatimus on toimitettava Pirkanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon viimeistään oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Pirkanmaan hyvinvointialue, kirjaamo  
Postiosoite: PL 272, 33101 Tampere  
Käyntiosoite: G-rakennus, Nivelkatu 5, 1. krs, kirjaamo  
Sähköpostiosoite: kirjaamo@pirha.fi

Huom. Sähköpostitse ei suositella lähetettävien henkilötietoja tai salassapidettäviä tietoja sisältäviä viestejä.

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin kello 9.00–14.30.

Oikaisuvaatimuksen voi tehdä myös hyvinvointialueen sähköisessä asiointissa: [asiointi.pirha.fi](https://asiointi.pirha.fi) (Asioi hallinnon kanssa).

### Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Päätöksen sähköistä tiedoksiantoa varten tekijä voi ilmoittaa sähköpostiosoitteensa.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen tulee olla perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen edellä mainitun kirjaamon aukioloajan päättymistä.

### Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Hyvinvointialueen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, kolmen päivän kuluttua sähköpostin lähettämisestä tai saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Tiedoksiantopäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei lueta määräaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä tai muu sellainen päivä, jona virastot ovat suljettuna, valitusasiakirjat saa toimittaa ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.